

Akcijski načrt kadrovske strategije za raziskovalce za implementacijo načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev ter Priporočil o odprtem in preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev v obdobju 2021-2023

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
1.	Listina in kodeks - implementacija načel	<p>Dopolnitev članstva Komisije za človeške vire, tako da bo v njej več članov s statusom raziskovalca, da bodo zastopane vse kategorije raziskovalcev (R1 do R4) ter da se odpravi podvajanje zasedbe v Komisiji za človeške vire in Kolegiju tajnikov. Ureditev stalnosti Komisije za človeške vire (po Statutu UM). Predmet obravnave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • spremljanje implementacije Politike in Navodil za udejanjanje Politike UM, ki izhajajo iz načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju »Listina in kodeks«); • kontinuirano sledenje novostim Evropske komisije, letna poročila uresničevanja akcijskega načrta in njegove posodobitve, interne, zunanje evalvacije, pokojninski sklad RESAVER ipd. <p>S svojim delom seznanjajo in odgovarjajo rektorju. Poročila o delu obravnavata Kolegij dekanov ter Senat UM.</p>	31.12.2023	Sklep o imenovanju Komisije za človeške vire in letna poročila o delu Komisije za človeške vire.	Vodstvo UM Glavni tajnik
2.	Implementacija listine in kodeksa v vsa področja delovanja Univerze v	Uskladitev akcijskih načrtov na Univerzi v Mariboru in njihove implementacije, zlasti študijske in raziskovalne dejavnosti, z akcijskim načrtom	Ob posodobitvi relevantnih akcijskih načrtov.	Usklajeni akcijski načrti in implementacijski ukrepi – doseganje sinergije.	Vodstvo UM Komisija za človeške vire

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
	Mariboru.	področja človeških virov (s posebnim poudarkom implementacije načel listine in kodeksa).			
3.	Listina in kodeks - načelo 10 (Nediskriminacija – delovni pogoji)	Preučitev izvajanja fleksibilnosti delovnega časa ter dela na domu za raziskovalce in primerjava s praksami na tujih univerzah v tem pogledu	31.6.2021	Poročilo prorektorja odgovornega za človeške vire za kolegij rektorja, Komisijo za znanstveno raziskovalno delo, Komisijo za človeške vire in Kolegij dekanov.	Prorektor odgovoren za človeške vire
4.	Listina in kodeks - načelo 13 (Zaposlovanje - kodeks)	Uvesti postopke zaposlovanja, ki bodo odprti, učinkoviti, pregledni, podporni in mednarodno primerljivi, kot tudi prilagojeni vrsti delovnega mesta, navedenega v ponudbi za zaposlitev.	Stalna naloga	Ponudbe za zaposlitev s širokim opisom zahtevanih znanj in usposobljenosti, ki pritegnejo ustrezne prosilce. Opis delovnih pogojev in pravic v ponudbi, vključno z možnostmi napredovanja. Ustrezno dolg čas od objave ponudbe do izteka roka za oddajo vlog prosilcev.	Glavni tajnik Komisija za človeške vire Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
5.	Listina in kodeks - načelo 25 (Stabilnost in stalnost zaposlitve)	Zagotoviti, da nestalne pogodbe o zaposlitvi ne spodkopavajo dela raziskovalcev, in si prizadevati za izboljšanje stabilnosti zaposlitvenih pogojev za raziskovalce, ob uveljavljanju in spoštovanju načel in pogojev, določenih z Direktivo EU o delu za določen čas.	Stalna naloga	Število zaposlenih raziskovalcev na projektih, za določen čas.	Glavni tajnik Komisija za človeške vire Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
6.	Listina in kodeks – načelo 26 (Financiranje in plače) načelo 28 (Razvoj kariere) načelo 23 (Raziskovalno okolje)	Pobuda financerju in seznanitev pomembnih odločevalskih deležnikov za zagotovitev stabilnega okolja financiranja raziskovalne dejavnosti. Seznanitev partnerjev znotraj Rektorske konference Republike Slovenije o omejitvah raziskovalnih	V teku	Podana pobuda za pasovno financiranje raziskovalne dejavnosti.	Vodstvo UM

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
		<p>potencialov, o katerih poročajo raziskovalci, zaradi podfinanciranja raziskovalne dejavnosti.</p> <p>Cilj: sprememba ZVIS in ZZR – predlog za uvedbo pasovnega financiranja raziskovalne dejavnosti, kar bi ob enakem ukrepu na pedagoški dejavnosti zagotovilo stabilnost zaposlitve in razvoj raziskovalnih karier, zagotovitev investicij v sodobno raziskovalno opremo in posodobitev prostorov.</p> <p>Zagotoviti spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje ter primerno opremo, objekte in priložnosti, vključno s sodelovanjem na daljavo prek raziskovalnih mrež, ter spoštovanje nacionalnih ali sektorskih predpisov glede zdravja in varnosti pri raziskavah.</p>		<p>Dolgoročni kazalnik: trend rasti deleža raziskovalcev s pogodbo o zaposlitvi vsaj za pet let, nedoločen čas in trend upadanja deleža raziskovalcev s pogodbo o zaposlitvi do enega leta.</p>	
7.	Listina in kodeks - načelo 28 (Razvoj kariere)	<p>Kontinuirano izvajanje usposabljanj za raziskovalce s področij načrtovanja raziskav, raziskovalnih metodologij, raziskovalne etike in poštenosti, seznanjanje z veljavnimi kodeksi in drugimi predpisi, nadgradnja prenosljivih znanj raziskovalcev, ki jim bodo koristila v nadaljevanju njihove kariere ter usposabljanja glede varovanja pravic intelektualne lastnine.</p> <p>Cilj: Razumeti ovire za razvoj kariere raziskovalcev, ki izvirajo iz značilnosti organizacijske kulture na UM in predlagati ustrezne organizacijske ukrepe za odpravo teh ovir.</p>	april 2022	Izvedena raziskava in fokusne skupine, izoblikovani predlogi za odpravo ovir.	Vodstvo UM Oddelek za razvoj in študentske zadeve Komisija za človeške vire
8.	Listina in kodeks - načelo 34 (Pritožbe)	Uvesti ustrezne postopke za reševanje konfliktov, povezanih z etiko na UM.	Marec 2021	Sklep o potrditvi Kodeksa etike in ravnanj na UM ter sklep o imenovanju komisije, pristojne za obravnavo zadev s področja kodeksa.	Vodstvo UM Komisija za človeške vire Senat UM

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
9.	OTM-R v celoti	Posodobitev spletne strani UM z izčrpnimi informacijami za zaposlene na UM. Cilj: povečanje informiranosti in pravne varnosti zaposlenih glede pravic in dolžnosti iz zaposlitve.	Junij 2021	Prenovljena spletna stran UM.	Vodstvo UM Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Računalniški center UM
10.	OTM-R v celoti	Pregled uresničevanja Navodil o zaposlovanju na UM z vidika odprtega, preglednega in na dosežkih temelječega zaposlovanja raziskovalcev na UM.	31. 5. 2021		Prorektor odgovoren za človeške vire Komisija za človeške vire Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
11.	OTM-R 4.2.2.	Organizacija zajema in digitalizacija kazalnikov s področja človeških virov	Stalna naloga, zajem podatkov na datum 31. 12.	Vzpostavljena informacijska podpora za kontinuiran letni zajem statistik s področja človeških virov.	Vodstvo UM Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za razvoj in študentske zadeve Računalniški center UM
12.	OTM-R kontrolni seznam – točka 3	Organizirajo se usposabljanja o vsebini listine in kodeksa, politike OTM-R na UM ter o Navodilih o odprtem, preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru	Ob nastopu funkcije v okviru posebne šole ter redno v okviru	Število izobraževanj in udeležencev.	Glavni tajnik Vodstvo UM

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
		za dekane fakultet, tajnike fakultet, pomočnike tajnikov, vodje služb za kadrovske zadeve in njihove strokovne sodelavce ter administrativne sodelavce sodelujoči pri projektni dejavnosti.	letnega programa izobraževanj Izpopolni UM		Oddelek za razvoj in študentske zadeve
13.	OTM-R poglavje 4.2.4., kontrolni seznam točka 5 – samoevalvacije	Kontinuiran sistem nadzorovanja upoštevanja standardov kakovosti za odprto in pregledno zaposlovanje raziskovalcev, ki temelji na dosežkih, tako da Komisija za ocenjevanje kakovosti univerze v samoevalvacijskih poročilih določi in uveljavlja kriterije, po katerih naj samoevalvacijska skupina preverja, ali praksa na UM ustreza priporočilom in navodilom UM. Cilj: samoevalvacijska poročila naj v poglavju kadri prikažejo uresničevanje načel enakopravne zastopanosti spolov, delež zaposlenih, ki sodelujejo pri upravljanju univerze (komisije, delovne skupine idr. oblike na univerzi in članicah), uspešnost mednarodnih razpisov za zaposlovanje raziskovalcev po članicah...	31.12.2021	Samoevalvacijska poročila Komisije za ocenjevanje kakovosti univerze, Statistike »OTM-R«- kazalniki človeških virov	Vodstvo UM Senat UM Komisija za ocenjevanje kakovosti univerze Komisija za človeške vire Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Glavni tajnik
14.	OTM-R kontrolni seznam – točka 11	Oblikovanje enotne predloge za oglaševanje prostih delovnih mest v EURAXESS portalu in drugih primernih virov rekrutacije (npr. LinkedIn, karierni sejmi...) .	30.6.2022	Specifikacija spletnega orodja za (vse) faze zaposlitvenega postopka. Število usposabljanj deležnikov za izvedbo tovrstne aktivnosti.	Glavni tajnik Vodstvo UM Računalniški center UM Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za razvoj in študentske zadeve

	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren
15.	OTM-R kontrolni seznam – točka 21	Nadzorovanje prakse posredovanja povratnih informacij neizbranim kandidatom v skladu z navodili o zaposlovanju na UM.	Stalna naloga	Število kandidatov, ki so prejeli povratne informacije (skupaj).	Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve

Aktivnosti v izvajanju iz uresničitve akcijskega načrta kadrovske strategije za raziskovalce v obdobju 2014-2017					
3.2. Pedagoška razbremenitev ambicioznih uspešnih raziskovalcev.	3.2.1. Na osnovi znanstvenih referenc se omogoči zaposlitev z nižjim deležem pedagoške obveze.	Vzpostavitev elektronske evidence o pedagoških razbremenitvah v KIS.	december 2022	Elektronska evidenca pedagoških razbremenitev.	Glavni tajnik Služba za kadrovske zadeve Računalniški center UM
3.3. Razvoj sistema nagrajevanja raziskovalne odličnosti.	3.3.1. Določiti kriterije/standarde za nagrajevanje pedagoške, raziskovalne in podporne aktivnosti na UM.	Oblikovanje standardov za ocenjevanje delovne uspešnosti raziskovalcev vseh kategorij (R1-R2) ter nagrajevanje raziskovalne in podporne aktivnosti na UM.	december 2021	Izdelani standardi za ocenjevanje in nagrajevanje pedagoške, raziskovalne in podporne aktivnosti.	Vodstvo UM
3.7. Povečanje mobilnosti pedagoških in nepedagoških delavcev.	3.7.1. Za sistem financiranja nameniti sredstva iz razvojnega stebra za omogočanje mednarodne mobilnosti visokošolskih učiteljev in sodelavcev s poudarkom na dolgoročnih izmenjavah oz. izpopolnjevanjih v tujini	Zagotovitev dela sredstev za dolgoročno mobilnost zaposlenih.	Stalno/semestrsko.	Število dolgoročnih mobilnosti, razmerje med dolgoročnimi mobilnostmi in kratkoročnimi mobilnostmi, cilj: 150 mobilnosti akademskih delavcev, vsaj 80 mobilnosti nepedagoškega kadra.	SMPM koordinatori na članicah

	(vsaj 1 leto, npr. sobotno leto).				
	3.7.2. Povečanje števila gostujočih učiteljev in raziskovalcev ter mobilnosti nepedagoških delavcev.	Razpis, izbira, pogodbe, nakazila.	Letni projekt.	Število gostujočih učiteljev.	SMPM članice
	3.7.3. Fakultete nadgradijo obstoječe študijske programe /projekte /poletne šole s tujimi kadri in razvijejo v medfakultetnem in meduniverzitetnem sodelovanju nove.	Priprava programa, vabilo, pridobitev sredstev.	Vsakoletno.	Število udeleženih študentov, število tujih predavateljev, trajanje programa (teden/2 tedna).	SMPM koordinatorji CEEPUS mrež članice
3.8. Kadrovske načrtovanje (zasedba delovnih mest, napredovanja in habilitacije) vsaj za obdobje petih let na vsaki članici.	3.8.1. Razvoj sistema za upravljanje s kadri z jasno kadrovske politiko.	Priprava kadrovskega načrta oz. projekcije za vse zaposlene na pedagoških in raziskovalnih delovnih mestih za obdobje enega do treh let.	Vsakoletno.	Izdelan letni in/ali triletni kadrovske načrt za zaposlene na pedagoških in raziskovalnih delovnih mestih.	Vodstvo UM in članic
3.9. V dokumentih razvoja (kadrovske politika) uskladiti nekatere cilje z ukrepi.	3.9.1. Posodobitev kadrovske strategije in akcijskega načrta v luči Strategije UM 2021-2030.	Kontinuirano spremljanje skladnosti kadrovske strategije s strateškimi cilji UM za dvig kakovosti in stroškovne učinkovitosti pedagoške in znanstvenoraziskovalne dejavnosti.	December 2021	Prenovljeni akcijski načrt.	Vodstvo UM



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Akcijski načrt kadrovske strategije za raziskovalce za implementacijo načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev ter Priporočil o odprtem in preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev v obdobju 2021-2023 je bil sprejet dne 22. 12. 2020, na 15. redni seji Senata Univerze v Mariboru.

Rektor Univerze v Mariboru

Prof. dr. Zdravko Kačič